



Numéro 193

Le journal de la section sud inetum de solidaires informatique

janvier 2022

**NAO 2022 : Des miettes pour les salarié.e.s...
...bénéfices 2021 : un château pour V.Rouaix.**



Bonne année de lutte 2022 !

Fin des NAO 2022 : la synthèse

Les réunions paritaires relatives aux négociations annuelles obligatoires se sont achevées le mardi 14 décembre.

Après quelques réunions, et échanges avec les organisations syndicales présentes la direction a formulé les propositions suivantes :

1 - Une enveloppe individuelle de 2,25 % de la masse salariale liée aux performances du salarié.

Il n'est pas rare de constater l'absence de critère objectif débouchant sur une augmentation. Il est donc facile de penser que cette enveloppe est répartie « à la tête du client ».

2 - Une mesure collective d'augmentation de 2% (500 euros brut annuel minimum) pour les 400 salariés de l'UES ayant les revenus les plus bas.

C'est une première ! Obtenir une mesure collective d'augmentation, sans critère de performance, permettant pas au manager de détourner l'enveloppe au profit de salarié de son choix...

3 - Une augmentation de la valeur des tickets restaurant à hauteur de 8,60 €.

Les salariés participent à hauteur de 40% de la valeur du ticket restaurant.

4 - L'obtention de 3 jours de congés supplémentaires pour les salariés dont les enfants sont hospitalisés.

Solidaires Informatique aurait voulu la notion de jours de congés pour enfants malades, mais la direction, inquiète des conséquences sur l'activité, a préféré maintenir la condition d'un enfant hospitalisé. Il n'est pas possible de chiffrer cette mesure.

5 - Pas de changement sur les enveloppes liées à la diminution des inégalités salariales entre les femmes et les hommes, à l'augmentation lors du retour de congés maternité, à l'augmentation des salariés non augmentés depuis 5 ans ou plus, à l'augmentation des représentants du personnel dont les heures de délégation représentent plus de 30% de leur temps de travail.

L'ensemble de ces mesures représente une augmentation de la masse salariale de 2,49 % soit près de 17 millions d'euros selon la direction.

Des mesures insuffisantes pour les organisations syndicales autour de la

Le mois ci

Fin des NAO 2022 la synthèse.....	1
CyberAttaque contre Inetum : ce n'est pas aux salariés de payer la rançon !.....	2
Bénéfices 2021 un château dans le Bordelais pour V. Rouaix.....	3
Chez Inetum on optimise les mètres carrés..	3
Réunion en ligne sur le télétravail.....	4
Politique sociale : le "non" des CSE.....	4
Lille : quand l'union finit par faire la force.....	5
SAP : harmonisation ou précipitation.....	5
Les sauts de puces des salarié.es d'IdF.....	6

Nous suivre



Réunion en ligne ouverte à tous le 17 janvier à 17h30 sur le thème du télétravail.

Ensemble, discutons des problématiques du télétravail, comment défendre nos droits et préparons dès aujourd'hui les prochaines négociations. Plus d'infos en p.4

table des négociations.

Une communication intersyndicale est envoyée en ce sens à la direction pour qu'un dernier effort soit mis en œuvre.

Les organisations demandent que la mesure collective pour les salariés pour les plus bas salaires soit étendue aux 1.000 salariés les moins bien rémunérés et non les 400.

Il est également demandé à la direction de porter la valeur du ticket restaurant à 9 euros.



CyberAttaque contre Inetum : ce n'est pas aux salariés de payer la rançon !

Inetum a subi une cyberattaque le 19 décembre « affectant certaines de ses opérations en France » selon un communiqué laconique de la direction.

À l'origine de l'attaque, selon le site spécialisé LeMagIT, on trouverait le tout récent malware BlackCat (ou ALPHV). Ce malware de type ransomware-as-a-Service (RaaS), est connu pour sa sophistication et sa capacité à attaquer les systèmes Windows, Linux, ainsi que les environnements virtualisés VMware ESXi. Comme pour la plupart des attaques de type ransomware, il agit en cryptant les données de l'infrastructure attaquée. Une solution de décryptage est alors offerte en échange du paiement d'une rançon.

Le coup est rude pour l'image de la nouvelle marque Inetum et 10 jours après l'attaque, aucune perspective de retour à la normale n'est encore annoncée.

Dans un grand flou généralisé, on voit un à un les clients s'isoler d'Inetum afin d'éviter d'éventuelles conséquences pour leurs données, certains salariés se voient imposer à nouveau le chômage partiel ou la prise anticipée de RTT et de congés. La direction a bien l'intention de faire peser une fois de plus les conséquences de cette crise sur les salariés.

Mobilisées, les équipes de la DSI sont une fois de plus fortement sollicitées. Les salariés ne comptent plus leurs heures pour essayer de rétablir une situation normale et pour certains leurs congés de Noël ont été supprimés. D'autres se sont vus demander un moyen d'être joignable en urgence durant leurs congés. Et comme à chaque crise, aucune compensation n'a été annoncée par la direction autre que le report des congés.

Comme ce fut le cas lors des confinements COVID, les équipes de la DSI sont mises sous pression réalisant un excellent travail dans des conditions très difficiles dont la seule compensation ne fut rien d'autre qu'un mail de remerciement de V. Rouaix.

Cela fait des années que les salariés de la DSI alertent la direction sur une situa-

tion de sous-dimensionnement des équipes et un manque de moyens chronique. Les équipes, souvent composées d'alternants, sont victimes d'un important turn-over et les compétences comme l'expérience, essentielle notamment dans la lutte contre les menaces de type cyberattaque, s'évapore au fil du temps.



Pour se prémunir des cyberattaques, il faut des moyens humains !

Il est temps que la direction prenne au sérieux les menaces qui pèsent contre les entreprises modernes et donnent à la DSI qui est en première ligne dans la lutte contre ces menaces, les moyens et les ressources humaines nécessaires à son efficacité. Les formations e-learning et les cellules cybersécurité ne suffiront pas. Il faut des moyens humains à la mesure des menaces, et il est désormais inacceptable qu'à chaque crise la direction mette les équipes sous pression.

A ce jour, aucune perspective de rétablissement de la situation n'a été donnée par la direction dont la communication est très évasive sur le sujet.

Au lieu de cela, la direction annonce qu'elle va avoir recours à la mise en chômage partiel de certains salariés, d'autres se sont vu demander dans la précipitation de poser leurs congés ou RTT par anticipation.

Une nouvelle fois, les salariés et la collectivité vont payer la facture. Ne vous inquiétez pas pour les actionnaires.

L'Etat va payer une partie de la mise en chômage partiel des salariés qui vont perdre une partie de leur cotisation retraite, d'autres ne pourront prendre leurs vacances comme prévu sans aucun geste en retour. Et la direction ? Et Vincent Rouaix ? Et l'actionnaire Qatari Mannaï ?

Quels sont les efforts qui leur sont demandés pour faire face à cette crise ?

Rien, comme d'habitude les sacrifices et efforts pèsent sur le travail, sur les salariés et la collectivité nationale. Le Capital lui peut dormir sur ses 2 oreilles, ses profits seront garantis !

Si l'entreprise à besoin de fonds pour faire face à la crise, qu'elle prenne sur ses bénéfices, qu'elle demande aux actionnaires de mettre la main à la poche, que Vincent Rouaix revende son pittoresque château dans le Bordelais !

Ce n'est pas à nous salariés de payer les frais d'une crise dont les responsables sont aussi ceux qui nous ont fait croire que quelques certifications, quelques formations eLearning et une cellule "cybersecurité" suffiraient alors que dans le même temps, ils ont laissé dépérir les moyens humains qui sont en pointe dans la défense contre les cyberattaques !

Les élus Solidaires Informatique sont mobilisés afin que des compensations soient accordées aux salariés en première ligne ou victimes de cette crise et que soient respectées les modalités de ce que la direction entend imposer aux salariés en dehors de tout cadre légal :

> Imposition des congés : il faut l'accord du salarié : Art26 SYNTEC "Si l'employeur ou le salarié, sous un délai inférieur à 2 mois, exprime son désir de voir modifier les dates de congé initialement fixées, la modification ne peut intervenir qu'après accord préalable entre les deux parties."

> Imposition des RTT : le délai est de 7 jours, l'accord ne parle pas de réduction de ce délai pour causes exceptionnelles, ni de possibilité d'annulation de RTT salariés : "La prise de jours RTT entreprise fait l'objet, de la part du manager, d'une information écrite auprès du collaborateur, avec un préavis minimum de 7 jours calendaires."

> Astreintes : les salariés déclarés mobilisables et joignables durant leurs congés doivent être rémunérés sur du temps d'astreinte.

Bénéfices 2021 : un château dans le Bordelais pour V. Rouaix

C'est dans un article du site "Terre de Vins" que nous avons appris que le PDG d'Inetum, Vincent Rouaix, est désormais châtelain, plus exactement qu'il vient d'acquérir le domaine viticole de Beaulieu sur la pittoresque rive droite de la Gironde.

L'article, sobrement intitulé "Un poids lourd en Côtes de Bourg", nous apprend que le PDG d'Inetum, Vincent Rouaix s'est payé un joli château du 18e siècle avec ses 17 hectares de vignes. La chartreuse seule aurait coûté des les 2 millions d'euros selon l'article. Le prix de la vigne n'est pas connu.

On apprend dans un autre article, qu'une ribambelle d'ultra-riches se font concurrence pour acquérir les châteaux de cette région depuis 2019, preuve supplémentaire s'il en fallait que la crise a bien profité à nos patrons et actionnaires.

Le charme discret de la bourgeoisie

"Moins prestigieux qu'à Margaux mais plus joli" et "la chartreuse est charmante" précise le PDG d'Inetum prenant la pose tel un gentleman farmer devant les vignes de son domaine à perte de vue. Et le nouveau chatelain de se souvenir, sans doute ému, "On allait voir Thierry Marx au restaurant de Cordeillan-Bages. J'ai toujours eu dans un coin de ma tête l'idée d'acheter quelque chose".

Impossible de rester insensible devant le tableau bucolique que nous offre le charme discret de cette bourgeoisie en velours côtelé qui refuse de communiquer le montant de la transaction à l'auteur de l'article (pourquoi parler d'argent, on parle ici de plaisir...).

Un château pour les profiteurs et des miettes pour ceux qui travaillent.

La réalité pour nous, salariés d'Inetum, c'est que nous travaillons et nous nous serrons la ceinture depuis des années pour enrichir à outrance des actionnaires, un patron et sa cohorte qui ont la

main lourde quand il s'agit de se servir dans la caisse.

Nous nous sommes tous entendu dire qu'en raison de la crise Covid, cette période difficile durant laquelle nous maintenons la barque à flot, il était inutile de compter sur des augmentations en 2020 puis en 2021. La direction est restée sourde comme toujours face à nos demandes de rattrapage et d'augmentation collective et les NAO 2022 ne s'annoncent guère mieux sur ce plan. Dans le même temps Rouaix et sa cohorte tapaient dans la caisse à coup de grandes distributions d'actions gratuites.

Les fruits du travail à ceux qui travaillent !

Les fruits de notre travail doivent nous revenir. Ils doivent revenir à ceux qui produisent. Ils doivent servir à améliorer nos conditions de vie, réduire collectivement le temps de travail, donner du travail à tous mais aussi améliorer la condition sociale de tous en servant à la construction d'écoles, d'hôpitaux, il doit servir à payer des instits, des infirmières...

Le profit accaparé par une poignée de profiteurs, ne sert à rien. Sinon, comme ici par exemple, à satisfaire les fantasmes de noblesse néo-rurale d'une bourgeoisie égotique à qui la crise Covid n'impose décidemment aucune limite.

L'article en ligne : <https://www.terrede-vins.com/actualites/un-poids-lourd-en-cotes-de-bourg>

À l'étroit dans ton flex-office ? Mal installé dans ta cuisine en télétravail ? Ton openspace est trop bruyant ?

As-tu pensé à la charmante chartreuse dans le bordelais ?

Si ce n'est pas dans tes moyens (27€ de participation annuelle), sache que le château Beaulieu de la famille Rouaix se visite sur rendez-vous et que les dégustations de vin y sont mêmes possibles. On y parle Français, Anglais, Chinois et Espagnol. Toutes les infos utiles sont sur le site du syndicat des Côtes de Bourg.

Chez Inetum : On optimise les mètres carrés !

**Vienne, ...
Aix en Provence les carrés de l'enfant, ...
La Chapelle Tou-
rault, ...
saint Herblain, ...
Aubagne, ...
Albi, ...**

La fermeture des agences se poursuit... nous avons sur les quatre dernières années perdu 10% des agences de l'entreprise.

La dernière en date, Albi... Pourtant propriétaire du bâtiment, Inetum choisi de louer l'intégralité de la surface à une entreprise. Les 4 salariés encore présents sur ce site sont priés de libérer les lieux.

L'agence d'attachement proposé par la direction : Toulouse !

Face à l'aberration de la proposition, imposant aux salariés à réaliser 3 heures de trajet par jour pour se rendre à leur agence, le CSE Inetum Software et les salariés ont mis la direction face à leurs responsabilités et la direction a proposé une solution alternative.

DU CO-WORKING ET DU TELETRAVAIL

Consciente, des frais inhérents à du télétravail permanent (prise en charge de l'espace dédié par les salariés à leur activité professionnelle), la direction finit par proposer une solution hybride avec la location d'un espace partagé pendant 2 jours et du télétravail pendant 3 jours indemnisé avec les astronomiques 10€ mensuels prévus dans l'accord.



SOLIDAIRES Informatique vous invite à participer à une discussion en ligne dont le sujet sera le **TÉLÉTRAVAIL**.

Afin d'échanger sur les différentes problématiques que vous rencontrez en télétravail nous vous proposons d'aborder les thématiques suivantes au cours d'une discussion informelle :

- ✗ Problèmes rencontrés avec le management dans le cadre des demandes de télétravail.
- ✗ Problèmes d'ordre matériels.
- ✗ Risques à long terme d'un équipement non adapté au travail.
- ✗ Le surcoût pour le salarié qui supporte une grande part de la logistique.
- ✗ Droit à la déconnexion remis en cause.
- ✗ Séparation vie privée, vie professionnelle de plus en plus difficile.
- ✗ Isolement et remise en cause du lien social professionnel.
- ✗ Mise en place discriminatoire du télétravail à la main des managers.
- ✗ ...

➤ **Lundi 17 janvier 2022 à 17h30**

réunion en ligne sur <https://meet.solidairesinformatique.org/sudinetum-reunion-en-ligne>

La connexion à la conférence pourra se faire de façon totalement anonyme selon le souhait de chacun.

Consultation sur la politique sociale : c'est "NON" pour les CSE en région.

L'ensemble des CSE régionaux a rendu un avis négatif car le constat est toujours le même : les écarts injustifiés entre les femmes et les hommes sont bien présents. D'autre part la consultation porte également sur un plan d'actions pour l'année 2021, et nous sommes consultés en novembre 2021.... Sans commentaires

➤ **île-de-France**

Le CSE IDF a demandé un report d'un mois minimum pour attendre le retour de l'expertise demandée sur le sujet de la politique sociale comme le code du travail l'y autorise.

➤ **Ouest**

Dans l'Ouest, le CSE rend un avis défavorable avec 15 défavorables et 1 abstention.

➤ **Sud-Ouest**

Le CSE Sud-Ouest a refusé de donner un avis sur le bilan social car le document remis était truffé d'informations erronées et la direction a refusé de fournir un document complètement corrigé.

➤ **Nord**

Le CSE s'est abstenu à la majorité. Des questions sur la politique sociale restant sans réponse.

➤ **Est**

Le CSE a rendu un avis négatif par 2 voix défavorables et 3 abstentions.

➤ **Méditerranée**

Le CSE a voté défavorable à l'unanimité pour la consultation sur politique et sociale.

➤ **Progiel**

Avis négatif par 16 voix défavorables à l'unanimité.

Lille : quand l'union finit par faire la force !

Les collègues en mission chez notre client lillois « Département du Nord » ont vu récemment leur mobilisation porter leurs fruits, avec le soutien des élus du CSE Inetum et des camarades de la CSSCT chez le client.

Cette équipe de 17 personnes est hébergée sur un open space de taille modeste, ne comportant que 14 bureaux. Le terme open space déjà est un peu optimiste, quand on sait qu'il s'agit en fait d'un ancien réfectoire, situé en sous-sol, sans fenêtres et avec une seule porte (!)

Impossible donc de réunir tout le monde en même temps, cela va de soi. Le flex office a déjà pris ses marques, au moins dans la tête de nos managers ... Soit. Deux jours hebdomadaires de télétravail ont été accordés sans difficulté au départ.

Mais le contexte sanitaire étant ce qu'il est, et compte tenu de la configuration des bureaux, impossible de respecter les distanciations de rigueur en n'accordant que deux jours de télétravail. Tout rentrerait dans l'ordre en pouvant passer à trois jours. Et c'est là que tout a commencé ...

Proposition est faite au manager de proximité de passer sur 3 jours de télétravail.

On fait les demandes d'avenants. La réponse reçue ? « Je ne peux donner mon accord au regard des contraintes d'activités ». Il va sans dire qu'en période de confinement, ces fameuses contraintes n'ont empêché en rien 5 jours de télétravail pendant des semaines, tout en conservant la satisfaction du client quant au travail effectué.

Pourquoi ce refus ? Quelles seraient ces contraintes clients ? S'agit-il plutôt d'un excès de zèle de ce petit manager qui, amputé d'une partie de son pouvoir (de nuisance ?) en période de confinement, serait trop content de montrer ses muscles lors du retour sur site ? Nous sommes condamnés aux hypothèses, confrontés que nous sommes à la légendaire capacité d'Inetum à communiquer !

Constatant qu'ils essaient de dialoguer avec un mur, les collègues ne se laissent pas abattre, et ont le bon réflexe de contacter des élus au CSE pour demander leur soutien. La demande est donc faite au tout puissant « Directeur Région Nord Business Line Infrastructures Services », M. Dominique Drzewiecki, de bien vouloir se pencher sur le problème.

Et là, c'est encore plus simple : aucune réponse depuis nos premiers mails de la fin du mois d'octobre. On a donc le champ libre pour nos exercices de pensée. Peut-être ne veut-il pas désavouer son manager ? Peut-être fait-il passer les conditions de travail des gens qu'il a sous sa responsabilité loin derrière tout le reste ? Peut-être ne sommes-nous pas dignes de son intérêt ?

Nous décidons donc de mettre le point à l'ordre du jour de notre réunion du 30 novembre dernier.

Et là, comme par hasard, le passage à 3 jours de télétravail est accordé avant même la tenue de la réunion. Pourquoi ? Nous ne le savons pas, bien nous nous en réjouissons. Petit bémol toutefois, la présidente du CSE nous a bien précisé que les trois jours sont accordés temporairement. Une fois que les conditions sanitaires le permettront, tout le monde repassera à deux jours. Un nouvel exemple de se réjouir de la flexibilité durement acquise lors du référendum sur la question

Coincidence sans doute, l'intrus manager de proximité s'est retrouvé pour 15 jours en arrêt maladie le même jour, arrêt qui a été prolongé depuis. La pression accumulée sur lui a peut-être fini par l'écraser ? Ce ne serait pas la première fois au sein de cette BU IS Nord, que les managers éprouvent des difficultés personnelles. Inutile de préciser qu'ils ne sont pas les plus prolixes, terrorisés qu'ils sont de sortir, ne serait-ce qu'un peu, de sortir du rang.

Un article bien long pour finalement ne relater qu'une situation trop banale. Depuis bien longtemps, des problèmes de ce genre nous remontent de la part de nombreux collègues en mission dans cette BU : Auchan, Nexity, SNCF... À chaque fois les mêmes causes : manque de réelle communication, d'écoute, problèmes de conditions de vie au travail, invasions du travail dans la vie pri-

vée, droit à la déconnexion bafoué, tentatives de désinformation et/ou d'intimidation. Trop souvent les mêmes solutions : faire l'autruche, étouffer le problème, et se débarrasser des lanceurs d'alerte, de façon expéditive parfois.

Plutôt que de s'appuyer sur les instances représentatives du personnel pour aider à résoudre les problèmes qui peuvent survenir çà et là, M. Drzewiecki semble préférer les méthodes managériales à l'ancienne, avec la complicité des ressources humaines.

Nous ne nous avouons pas vaincus pour autant, et ne désespérons pas de pouvoir un jour travailler de concert pour une réelle qualité de vie au travail sur tous les aspects.

SAP : Harmonisation ou précipitation ?

Si vous tendez l'oreille écoutez l'écho d'INETUM qui résonne Projet SAP SAP SAP S AA P P P P....

Inetum souhaite harmoniser les processus et les pratiques, serait-ce un vœu pieux de Noël ? pourtant l'harmonisation arrive en janvier 2022 et dans son sillon un grand nombre de doutes et de questions, travail le weekend, heures supplémentaires, formations, surcharge de travail, tous les salariés participant à ce projet sont soucieux et les impacts commencent à se faire sentir.

La France sera la tête de pont de cette modification de changement organisationnel majeur. Nous espérons que le dénouement ne ressemble pas au naufrage d'un certain paquebot transatlantique entraînant avec lui un grand nombre d'entre nous vers des fonds bien sombres et des dommages conséquents.

Un certain nombre d'alertes ont été remontées dans les différents CSE régionaux et ainsi qu'au CSE central.

La réponse de la direction est tellement vague que le doute grandit et le mécontentement gronde. Les représentants du personnel sont très inquiets quand ils écoutent les retours du terrain et encore plus lorsque la direction ne sait pas répondre précisément aux questions des élus en CSE central. Cela ne présage pas que du bon.

Les élus Solidaires alertent sur les conditions du déploiement de SAP : des formations insuffisantes un manque de concertation avec le terrain et des retours alarmants des salariés stressés et inquiets.



Manif du 27 janvier "En grève pour nos salaires !" plus d'infos sur

https://solidaires.org/Journee-nationale-interprofessionnelle-de-greve-et-manifestations-pour-l?var_mode=calcul

Les sauts de puces des salarié.es d'île de France

La soudaine généralisation du télétravail a très vite été perçue par la Direction comme une opportunité pour faire des économies de m² avec des millions d'euros à la clé.

Si les petites agences de Progiciels ont été les premières impactées, avec leur suppression dans la plupart des cas et sans contrepartie ou attention sur les conséquences pour les salariés, c'est aujourd'hui au tour des plus gros bâtiments d'Île de France que la Direction s'attaque qui concernent donc des centaines de salariés.

C'est le bâtiment de Mozart à Clichy qui ouvre le bal avec la fermeture de ce site accueillant 224 salariés ainsi qu'une partie importante de l'infrastructure réseau et serveur du groupe. Direction le siège de St Ouen pour les "plus chanceux" à quelques centaines de mètres de là ou bien le site de Monges pour 33 d'entre eux avec une augmentation des temps de transport, déjà longs, pour la plupart.

Les "plus chanceux" disions nous ? Il leur faudra tout de même intégrer ce nouveau bâtiment en occupant les places laissées libres du fait du télétravail dans une organisation en flex-office.

Une solution toujours transitoire puisqu'une fois les marques prises, il faudra nous dit la direction, de nouveau faire cartons et valises pour fermer le site de Saint-Ouen et rejoindre un nouveau bâtiment de 14 000 m² où sera mis en place l'organisation cible de transformation des environnements de travail, du télétravail et du flex-office avec espaces partagés, pas de bureau attitré, et même des "Plug & Work", c'est-à-dire des espaces de débordements utilisables lorsque toutes les places dans les open space seront occupées.

Dans ce monde merveilleux que nous prépare la direction, il faudra donc réserver votre bureau via une application téléchargée sur votre téléphone personnel et attendre la validation de votre manager qui décidera donc du bureau à vous affecter s'il est disponible ou de vous renvoyer chez vous si les places manquent.

Vous pouvez aujourd'hui compter sur les DS SUD Groupe Inetum, les RS des CSE, des élu.es pour vous défendre.

Guillaine YAPI (RS CSSCT Central)	06 16 73 50 10	Régis SCHAFFRAN (DS Nord)	06 52 06 49 98
Patrice SCHIFFLI (DS Est)	06 04 17 12 05	Franck AUGER (DS Ouest)	06 99 91 88 33
Vincent BRACCHETTI (DSC adj. France)	06 70 49 84 93	Christophe BAUDRY (DS Ouest)	06 88 60 75 20
Patrice BOUVET (DSC France)	06 09 59 74 87	Anne OURY (DS Ouest)	06 30 49 67 67
Eric BURRI (DS IDF)	06 76 65 11 01	Yasmina DJERRAR (DS Progiciels)	06 67 22 12 06
Laurent CALVET (DS IDF)	06 32 05 00 92	Paul BARRY (DS Progiciels)	07 72 07 09 83
Norbert FAISANT (DS IDF)	06 12 27 04 05	Bogdan LASCULESCU (DS Progiciels)	06 51 09 87 25
François PELTIER (RS IDF)	06 62 49 26 81	Yann KERBIRIOU (DS Rhône-Alpes)	07 68 26 71 97
Laure NETZ (DS Méditerranée)	06 09 34 78 20	Patrick POUS (DS Rhône-Alpes)	06 95 87 88 31
Olivier LEFRANCQ (DS Nord)	06 19 87 58 97	Jean-Philippe CALVEL (RS Sud-Ouest)	06 83 44 63 12
Steven LOPES (RS Nord)	06 29 86 56 81	Geneviève DELJOUGLA (DS Sud-Ouest)	06 60 63 70 98
Guillaume MAHELLE (DS Nord)	07 77 39 30 46		